

SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 3، تموز 2017م.

e-ISSN: 2462-1730

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON THE CREATIVE BEHAVIOR OF WORKERS IN COMMERCIAL BANKS

أثر الرضا الوظيفي علي السلوك الابداعي للعاملين بالمصارف التجارية

أماني عبد العاطي عمر الشيخ

كلية العلوم الادارية جامعة البحر الاحمر

د. عرفه جبريل ابو نصيب

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

1438هـ–2017م

بريد الكتروني:



ARTICLE INFO
Article history:
Received 18/4/2017
Received in revised form 23/5/2017
Accepted 10/6/2017
Available online 15/7/2017

Abstract

The impact of job satisfaction on creative behavior of employees in the Sudanese banks.

Attention to innovation and creative behavior increased in recent years because of its active role in supporting the activities of the organization. Similarly, job satisfaction also drow the attention of many researchers. This study aims at examining the impact of job satisfaction on creative behavior of employees in the field of Commercial Sudanese banks in Khartoum state.
The descriptive and analytical approach was used, where a questionnaire designed to collect data from the society of the study of worker of commercial banks.

a number of four hundred thirty seven questionnaire have been distributed and out of that, three hundred and eighty nine have been collected which consists the percentage of 89.01% which was valid for the analysis.

The statistical methods are used such as Cronbach's alpha, percentages, repetitions and chi square test.
The study found that there are significant relationship between job satisfaction and flexibility and the ability of solving problems and the study also found the lack of statistically significant relationship between job satisfaction and the originality and



fluency.

The study recommended for the possibility of testing the effect of other factors such as organizational justice and internal work environment on the behavior of creative workers and apply to study in other sectors.

المستخلص

تزايد الاهتمام بالإبداع والسلوك الابداعي في السنوات الاخيرة لما له من دور فعال في أداء المنظمة ودعم أنشطتها وهدفت الدراسة الي اختبار أثر الرضا الوظيفي علي السلوك الابداعي للعاملين في قطاع المصارف التجارية العاملة بولاية الخرطوم ,تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها المتمثل في العاملين بالمصارف التجارية وتم توزيع (437) استبانة تم استرجاع (389) استبانة بنسبة 89.01% منها صالحة للتحليل وتم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية المتمثلة في معامل الفاكرونباخ والنسب المئوية والتكرارات واختبار مربع كاي ,وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وكل من القدرة علي حل المشكلات والمرونة وعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وكل من الطلاقة والأصالة وقد أوصت الدراسة بامكانية اختبار أثر عوامل اخري مثل العدالة التنظيمية وبيئة العمل علي السلوك الابداعي وتطبيق الدراسة في قطاعات اخري.

الكلمات المفتاحية :الرضا الوظيفي ,السلوك الابداعي ,الطلاقة , الأصالة.



المقدمة:- يعتبر الرضا الوظيفي إحدى الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس والباحثين وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل ، كما أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلي زيادة الإنتاجية ويترتب علية الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع . وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وأنهم أقل عرضه للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدره على التكيف الاجتماعي .والرضا الوظيفي هو اللبنه الاساسية التي تبني عليها المنشآت علي اختلافها حيث يعد العنصر البشري من العناصر المهمة في المنشأة ومصدر من مصادرها المهمة لتفاعله مع المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة , وقدرة المنظمة علي تحقيق أهدافها يتوقف الي حد كبير علي نجاح الادارة في توفير القدر الكافي من المثيرات الايجابية التي تعتبر كقوه عليها تحريك واستثارة الطاقات الكامنه لدي العاملين .

أهمية الدراسة :- الأهمية العلمية : تنبع أهمية الدراسة من كونها تدرس العلاقة بين متغيرين هما الرضا الوظيفي والذي هو هدف كل منشاة لضمان استمرارية العاملين بها لما له من أثر ايجابي ينعكس علي أداء المنشأة ,ومتغير السلوك الابداعي الذي تسعي كافة المنشآت الي تهيئة المناخ المناسب لايجاده وتنميته لدي العاملين لما له من أثر في تطور المنشآت .

الاهمية التطبيقية :تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق الاستقرار للعاملين وتخفيض تكاليف دوران العمالة , كما يمكن أن تساعد هذه الدراسة متخذي القرار علي معرفة دور الرضا الوظيفي في تحقيق مستوي عالي من السلوك الابداعي وسط العاملين ,كما تعتبر هذه الدراسة خطوه للقيام بمزيد من الدراسات التي تبين أهمية كل من الرضا الوظيفي والسلوك الابداعي في مواكبة التغيرات المتسارعة التي فرضتهاطبيعة الحياة .

مشكلة الدراسة :-يتطلب نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها توافر عدد من النتغيرات التنظيمية بشكل سليم أهمها الرضا الوظيفي الذي يؤثر في أداء العاملين وسلوكياتهم في مكان العمل وبالرغم من أن هنالك عوامل كثيره تؤثر علي السلوك الابداعي الا أن الرضا الوظيفي يؤدي دور هام في حفز وتنمية هذا السلوك وذلك لان زيادة مستوي الرضا الوظيفي يخلق نوع من التحدي لدي العاملين ويحفزهم للابداع , عدم ادراك المنظمات لأهمية الرضا الوظيفي والصلة الوثيقة بينه وبين حفز السلوك الابداعي للعاملين وتاثيره في دوافع العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم يشكل مشكله تستحق العناية والبحث .

أهداف الدراسة :- تسعي الدراسة الي معرفة أثر الرضا الوظيفي علي السلوك الابداعي للعاملين وتقديم توصيات تفيد في هذا الجانب .

فرضيات الدراسة :- تقوم الدراسة علي الفرضية الآتية :

لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والسلوك الابداعي عند مستوي معنويه 5%.



وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية :

- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والطلاقة عند مستوي معنوية 5%.
- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والمرونة عند مستوي معنوية 5%.
- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأصالة عند مستوي معنوية 5%.
- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والقدرة علي حل المشكلات عند مستوي معنوية 5%.

منهجية الدراسة :- تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعمل علي تفسير وتحليل الظاهرة والوصول الي استنتاجات تسهم في حل المشكلة, وقد اعتمد الباحث علي مصدرين لجمع البيانات هما المصادر الأولية وتمثلت في الأفراد ذوي الصلة بموضوع الدراسة وهم يمثلون مجتمع الدراسة , والمصادر الثانوية والتي تمثلت في الكتب والدوريات العلمية والدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الدراسة بالاضافة الي شبكة المعلومات الدولية , كما اعتمد الباحث علي أداة الاستبانة في جمع البيانت والتي تم تصميمها لأغراض هذه الدراسة كما تم استخدام تحليل الفاكرونباخ والنسب والتكرارات وتحليل مربع كاي لتحليل بيانات الدراسة .

متغيرات الدراسة :-

المتغير المستقل ويتمثل في الرضا الوظيفي (الرضا عن العمل ,الرضا عن العلاقة مع الزملاء ، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء و الرضا عن مناخ العمل والظروف المحيطة به).

المتغير التابع ويتمثل في السلوك الابداعي (الأصالة, الطلاقة , المرونة ,القدرة علي حل المشكلات).

مجتمع وعينة الدراسة :- يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية بفروعها المختلفة العاملة بولاية الخرطوم والبالغ عددهم (13480) مفرد ة ونظرا لكبر حجم المجتمع وصعوبة الوصول الي جميع مفرداته تم اختيار عينة ممثله لمجتمع الدراسه بطريقه عشوائية قوامها (384) مفرده

أداة الدراسة :-اعتمدت الدراسة في جمع البيانات علي أداة الاستبانة وتكونت من جزئين الجزء الأول يتضمن المعلومات الشخصية واليموغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي (النوع ,العمر , المؤهل العلمي , سنوات الخبرة والوظيفة) , أما الجزء الثاني يتضمن مقياس الرضا الوظيفي ومقياس السلوك الابداعي ويحتوي علي (10) فقرات , كما استخدم الباحث مقياس ليكرت ذو التدريج الخماسي لقياس درجة الاستجابة لكل بند في الاستبانة وتم اعطاء أوزان من (1-5) لدرجات المقياس حيث اعطي الرقم (1) الي موافق بشدة والرقم (2) الي موافق والرقم (3) الي محايد والرقم (4) الي غير موافق والرقم (5) الي غير موافق بشدة علي النحو التالي :

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غيرموافق	غيرموافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

صدق وثبات أداة الدراسة :- للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرض الاستبانة بصورتها الاولية علي مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في عدد من الجامعات لابداء آرائهم حول مدي ملاءمة العبارات لقياس ما وضعت له ومناسبتها للمحور الذي تنتمي اليه ومدي وضوح صياغة العبارات ,وبناء علي الملاحظات والتوجيهات التي ابداها المحكمون تم تعديل وحذف بعض الفقرات ووضعت الاستبانة في صورتها النهائية ,أما جانب ثبات الاستبانة فقد استخدم تحليل الفاكرونباخ لقياس الثبات وقد بلغت قيمة معامل الفاكرونباخ الكلية لجميع فقرات الاستبانة 907. مما يدل علي درجة ثبات عالية لأداة الدراسة .

الدراسات السابقة :-

-دراسة (الرواشده,2013) بعنوان أثر ممارسة الادارة بالتجوال علي السلوك الابداعي . هدفت الدراسة الي معرفة أثر ممارسة الادارة بالتجوال علي تحسين مستوي الابداع و معرفة تصورات العاملين حول الادارة بالتجوال والسلوك الابداعي وتوصلت الدراسة الي ان الادارة بالتجوال تمارس بدرجات مرتفعة وان الادارة بالتجوال لها تأثير علي السلوك الابداعي وأوصى الباحث بزيادة وعي العاملين والمديرين باهمية الادارة بالتجوال.

-دراسة (محمد,2012) بعنوان الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعا السودانية . هدفت الدراسة الي تحديد مستوي الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدرس في الجامعات الحكومية والكشف عن العلاقة بين مستوي الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الادارية كالتدريب والحوافز وتوصلت الدراسة الي وقد أوصى الباحث بتهيئة المناخ المناسب للعمل وتنمية المواهب والقدرات الادارية للعاملين من خلال التدريب .

- قام (العيد ,2011) بدراسة بعنوان الشفافية الادارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ,هدفت الدراسة الي معرفة العلاقة بين الشفافية الادارية والرضا الوظيفي وتوصلت الي ان جميع معاملات الارتباط بين الشفافية الادارية والرضا الوظيفي موجبة ودالة احصائيا وأوصت الدراسة بتحسين ظروف العمل وتكوين لجان لقياس تطبيق المديرين لشفافية الادارية .

-أجري (أحمد,2008) دراسة بعنوان الصراعات التنظيمية وانعكاساتها علي الرضا الوظيفي .هدفت الدراسة الي التعرف علي مستويات الصرا ع التنظيمي وأنواعه ومصادره في الجامعات الفلسطينية ودراسة الاستراتيجيات المتبعة في التعامل مع هذه الصراعات من قبل العاملين والتعرف علي أثر الصراعات التنظيمية علي الرضا الوظيفي للعاملين وتوصلت الدراسة الي ان مستوي الصراعات منخفض وأسباب الصراع ضعيفة وهنالك رضا وظيفي في الجامعات المبحوثة وأوصت الدراسة بزيادة وعي العاملين بمفهوم الصراع وابراز جوانبه السلبية والايجابية والمحافظة علي مستوي معين من الصراع التنظيمي لانه ظاهره انسانية طبيعية الحدوث.

– دراسة (الأحمد,2008) بعنوان أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي للعاملين . هدفت الدراسة الي تحليل أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي للعاملين في شركات الغزل والنسيج في مدينة حلب واشارت نتائج الدراسة الي توافر السلوك الابداعي بمستوي جيد وجميع القيم التنظيمية ترتبط ارتباطا ايجابيا ومعنويا مع أبعاد السلوك الابداعي كما توصلت الي وجود أثر للثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي للعاملين.

–أما دراسة (الزيادين ,2005) بعنوان أثر المناخ التنظيمي علي السلوك الابداعي للعاملين فقد هدفت الي التعرف علي أثر المناخ التنظيمي علي السلوك الابداعي للعاملين والتعرف علي الفروقات في كل من المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية وأشارت النتائج الي وجود مستوي جيد للسلوك الابداعي ووجود أثر ذو دلالة احصائية لابعاد المناخ التنظيمي في السلوك الابداعي للعاملين وأوصى الباحث بالعمل علي تعزيز مناخ العمل وتشجيع العاملين علي تجريب اساليب عمل جديدة .

تناولت الدراسات السابقه متغيرات مثل الادارة بالتجوال والثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي مع متغير السلوك الابداعي مثل دراسة (الأحمد,الزيادين , الرواشدة) ودراسات اخري تناولت متغيرات مثل الصراعات التنظيمية والشفافية الادارية مثل دراسة كل من (أحمد,العيد) مع متغير الرضا الوظيفي والدراسة الحالية تناولت متغير الرضا الوظيفي مع السلوك الابداعي.

الأطار النظري للدراسة :–

الرضا الوظيفي:– يساهم الرضا الوظيفي في رفع معنويات العاملين ويؤثر بشكل مباشر علي سلوكياتهم المتعلقة بالانتاجية والعلاقات بين الافراد كما يلعب دور هام في تحسين الوضع المالي للمنظمات ,ويري '' لاندي وترامبو'' أن مصطلح الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة علي مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي يستخدم بها عبارة نوعية الحياة لوصف ردود فعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بصفة عامه (الصيرفي,2004) كما أورد (أبوالكشك,2006) أن الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد محاور التوافق النفسي للفرد وظاهرة الرضا أكثر استقرارا لمعرفة مدي توافق الانسان في جوانب حياته المختلفة وبه الفرد يكون أكثر انتاجية وأكثر ايجابية .وتلاحظ الباحثة ان الاهتمام بالرضا الوظيفي كان مع بداية القرن العشرين وعلي الرغم من تعدد الدراسات التي تناولته الا انه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف او مفهوم واضح لهذا المصطلح والسبب يرجع الي ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا مايصعب تفسيرها لانها متغيره بتغير مواقف الافراد المختلفة حيث ان النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو اما ان يكون راضيا عن عمله او غير راضي عنه, كما ان الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي ان يحصلوا عليه من وظائفهم كما انه محصلة للاتجاهات الخاصه نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل , ان مفهوم الرضا الوظيفي عن العمل مفهوم مركب وله عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا ، وآخرون يعطون

الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين مع بعضهم البعض ، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الأشراف الذي يخضعون له ، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا. ويعرفه بانه يمثل حصيله لمجموعه من العوامل ذات الصله والتي تقاس اساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعليه في الانتاج نتيجه للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل او ضيق.

واعتمادا علي التعاريف السابقة تري الباحثه ان الرضا الوظيفي عباره عن مجموعه من المشاعر والأحاسيس والعوامل التي يحس بها الفرد وتدل علي اشباع حاجاته وطموحاته من خلال وظيفته . وعليه

يمكن القول أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن رؤساءه اللذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها و الرضا الوظيفي هو داله لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته .ويمكن القول أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن أساليب التوجيه والأشراف والقيادة والرضا عن بيئة العمل .

عوامل الرضا الوظيفي :اورد الباحثون والكتاب عوامل متعدده للرضا الوظيفي منها

- الرضا عن الوظيفة :اورد (العميان,2002) ان الاعمال الروتينية المتكرره تفضي الي السأم والملل وعدم الابداع بينما الاعمال الحيوية تثير التحدي وتدفع الي الابتكار والتفكير الخلاق.
- الرضا عن الاجر :اشار (فرج,2002) الي ان الاجور والمكافآت لها تاثير ملموس علي انتاجيةالفرد وذلك رغم الفروقات في الأهمية النسبية التي اعطيت للحوافز المادية حيث اعطت المدارس الادارية اهتماما كبيرا للحوافز المادية حتي المدرسة السلوكية والتي ركزت علي الحوافز غير المادية لم تنقص من دور واهمية الحوافز المادية في حفز الفرد وتوجيهه وترجع أهمية الاجور والمكافآت المادية التي يحصل عليها الفرد في انها وسيلة تشبع أكثر من حاجة لدي الفرد فهي تشبع حاجاته الفسيولوجية وتحقق له مكانة اجتماعية كما ينظر اليها كمركز لتقدير المنظمة لأهمية الفرد.
- الرضا عن اسلوب القيادة والاشراف :يري (حمود,2002) ان اسلوب الادارة في التعامل مع العاملين وخلق الأجواء الوظيفية الهادفة من خلال المشاركة في اتخاذ القرار ورسم السياسات تشجع علي تنمية روح الولاء التنظيمي و الاخلاص والصدق.

السلوك الابداعي:- الابداع في اللغة العربية من (بدع) وبدع الشيء أي انشأه علي غير مثال سابق ,وهو احداث او ايجاد شيء جديد .اما في الاصطلاح فيعرف بانه قدره الفرد علي الانتاج انتاجا يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية

والمرونة والأصالة وذلك كاستجابة لمشكله او موقف مثير (جواد,2010). و تظهر اهميه الابداع والحاجه اليه عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة ان هناك تفاوتا بين اداء المنظمة الفعلي والاداء المرغوب مما يحثها علي تبني طرق واساليب جديده أي ان علي المنظمة تبني الافكار الإبداعية واستخدامها كاداه للتطوير وحل المشاكل التي يعاني منها التنظيم لتحسين اداء المنظمة وتحقيق اهدافها بفعالية(العميان,2002).ومن وجهة نظر الباحثة يعد السلوك الابداعي من ابرز المتغيرات السلوكية التي تؤثر علي المنظمة ويري ان السلوك الابداعي هو انتاج افكار جديده ومفيدة بواسطه العاملين والتي يمكن ان تكون نقطه انطلاق نحو الابتكار . أن السلوك الابداعي هو السلوك او التصرف المميز الذي يمارسه الفرد او المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج او خدمات او سلع جديدة اذ انه سلوك يسبق الابداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك ابداعا في حد ذاته عندما يمارسه العامل لاول مره في المنظمة فالسلوك الابداعي يعمل علي تمهيد الطريق للعملية الابداعية كما أن السلوك الابداعي قد يقتصر علي التصرفات الايجابية في موقع العمل مثل التفاعل مع الزملاء والعملاء بشكل أفضل ,قبول التغيير ورفض الروتين والرتابة ,سهولة الاتصالات وعدم التردد في اتخاذ القرارات .

1- القدرة علي حل المشكلات :

تشير الي قدره الفرد علي حل المشكلات بأساليب جديده بالرغم من ندره المعلومات .

خصائص عينة الدراسة :- فيما يلي وصف للبيانات الاساسية لأفراد عينة الدراسة ويبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المقاييس الاسمية المتمثلة في (النوع ,العمر ,المؤهل العلمي ,سنوات الخبرة ,الوظيفة)

جدول رقم (1) : توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	التكرار	النسبه%
توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع		
ذكر	218	56
انثي	171	44
المجموع	389	100

توزيع افراد العينة حسب العمر

25 سنة فاقل	53	13.6
26-41 سنة	143	36.8
42-57 سنة	145	37.3



58 فاكثر	48	12.3
المجموع	389	100

توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

ثانوي	20	5.1
دبلوم وسيط	25	6.4
بكالريوس	178	45.8
فوق الجامعي	166	42.7
المجموع	389	100

توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

5سنوات فاقل	103	26.5
6-10 سنوات	43	10.9
11-15 سنة	95	24.5
16 سنة فاكثر	148	38.1
المجموع	389	100

توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

مدير	31	8
رئيس قسم	109	28
موظف	239	61.4
عامل	10	2.6
المجموع	389	100

المصدر :اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية

اختبار الفرضيات :- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين وأبعاد السلوك الابداعي للعاملين عند مستوي معنوية 5%.



وانبثقت منها الفرضيات الآتية:-

الفرضية الفرعية الاولي: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأصالة عند مستوي معنوية 5% ,

يمكن صياغة هذه الفرضية كالآتي:

فرض العدم :لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأصالة.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأصالة.

ولاختبار الدلالة الاحصائية لهذه الفرضية تم اختبار العلاقة بين العبارات المرتبطة بالفرضية باستخدام مربع كاي كالآتي:

1- رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والأصالة

جدول رقم (2) :قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والأصالة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و طرح المرؤوس لأفكار جديده لم يفكر بها أحد من قبل	14.73	16	.54
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و ابتعاد المرؤوس عن تقليد أساليب الآخرين في حل المشكلات وانجاز الاعمال	24.77	16	.07

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل في المنظمة والأصالة.

2- رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل والأصالة

جدول رقم (3): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل والأصالة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و طرح المرؤوس لأفكار جديده لم يفكر بها أحد من قبل	23.62	16	.098

2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و ابتعاد المرؤوس عن تقليد أساليب الآخرين في حل المشكلات وانجاز الاعمال	22.64	16	.124

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقة مع زملاء العمل والأصالة.

3- رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والأصالة.

جدول رقم (4) : قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والأصالة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه وطرح المرؤوس لأفكار جديده لم يفكر بها أحد من قبل	29.26	16	.022
2-	رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و ابتعاد المرؤوس عن تقليد أساليب الآخرين في حل المشكلات وانجاز الاعمال	59.53	16	.000

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية

يشير الجدول أعلاه الي أن قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقة مع الرؤساء والأصالة.



4- رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والأصالة

جدول رقم (5) : قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والأصالة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و طرح المرؤوس لأفكار جديده لم يفكر بها أحد من قبل	10.99	16	.810
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و ابتعاد المرؤوس عن تقليد أساليب الآخرين في حل المشكلات وانجاز الاعمال	24.95	16	.071

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن مناخ العمل والظروف المحيطة والأصالة.

من بيانات الجداول رقم (2) و(3) و(4) و (5) نجد أن معظم قيم مربع كاي بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي نقبل فرض العدم القائل بعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين وبعد الأصالة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين والمرونة.

يمكن صياغة الفرضية علي النحو التالي:-

فرض العدم : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والمرونة.

الفرض البديل : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والمرونة.

ولاختبار الدلالة الاحصائية لهذه الفرضية تم اختبار العلاقة بين العبارات المرتبطة بالفرضية باستخدام مربع كاي كالآتي:- رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والمرونة.

جدول رقم (6): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والمرونة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة واهتمام المرؤوس بالآراء المخالفة و الانتقادات للاستفادة منها	47.44	16	.000



2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و عدم تردد المرؤوس بتغيير موقفه عند الاقتناع بعدم صحته	26.61	16	.046

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم مربع كاي ذات دلالة معنوية بمستوي معنوية أقل من 5% وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل في المنظمة و المرونة.

2- أنت راضي عن علاقتك مع زملاء العمل والمرونة.

جدول رقم(7): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و المرونة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و اهتمام المرؤوس بالآراء المخالفة و الانتقادات للاستفادة منها	59.96	16	.000
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و عدم تردد المرؤوس بتغيير موقفه عند الاقتناع بعدم صحته	27.43	16	.037

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

من الجدول أعلاه نجد أن قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العلاقة مع الزملاء والمرونة.



3- رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والمرونة

جدول رقم (8) :قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والمرونة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه واهتمام المرؤوس بالآراء المخالفة و الانتقادات للاستفادة منها	48.10	16	.000
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه وعدم تردد المرؤوس بتغيير موقفه عند الاقتناع بعدم صحته	21.64	16	.155

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

3- رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والمرونة.

جدول رقم (9): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والمرونة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة واهتمام المرؤوس بالآراء المخالفة و الانتقادات للاستفادة منها	34.78	16	.004
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و عدم تردد المرؤوسبتغيير موقفي عند الاقتناع بعدم صحته	23,22	16	.108

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

من بيانات الجداول رقم (6) و (7) و (8) و (9) نلاحظ أن معظم قيم مربع كاي بمستوي معنوية أقل من 5% ولذلك نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين والمرونة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين والطلاقة عند مستوي معنوية



.%5

يمكن صياغة الفرضية كالآتي :

فرض العدم :لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والطلاقة.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والطلاقة.

ولاختبار الدلالة الاحصائية لهذه الفرضية تم اختبار العلاقة بين العبارات المرتبطة بالفرضية باستخدام مربع كاي كالآتي:

1- رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والطلاقة.

جدول رقم (10): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والطلاقة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و قدرة المرؤوس علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل	47.98	16	.000
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و قدرة المرؤوس علي طرح أكثر من خلال فترة زمنية قصيرة	35.55	16	.003
3-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و امتلاك المرؤوس مهارات النقاش والحوار و القدرة علي اعطاء كلمات تتفق مع المعني المراد التعبير عنه	18.51	16	.294

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكثر قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل في المنظمة والطلاقة.



2- رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل والطلاقة

جدول رقم (11) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل والطلاقة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و قدرة المرؤوس علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل	23.11	16	.111
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و قدرة المرؤوس علي طرح أكثر من خلال فترة زمنية قصيرة	12.21	16	.429
3-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و امتلاك المرؤوس مهارات النقاش والحوار و القدرة علي اعطاء كلمات تتفق مع المعني المراد التعبير عنه	17.92	16	.328

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

من الجدول أعلاه نجد أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العلاقة بين زملاء العمل والطلاقة.

3- رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والطلاقة.

جدول رقم (12) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و الطلاقة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و قدرة المرؤوس علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل	55.20	16	.000
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و قدرة المرؤوس علي طرح أكثر من خلال فترة زمنية قصيرة	44.23	16	.000



3-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و امتلاك المرؤوس مهارات النقاش والحوار و القدرة علي اعطاء كلمات تتفق مع المعني المراد التعبير عنه	32.74	16	.008

المصدر:: عداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

يشير الجدول أعلاه الي أن قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك توجد علاقة بين الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والطلاقة.

4- رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و الطلاقة.

جدول رقم (13) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والطلاقة.

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و قدرة المرؤوس علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل	11.35	16	.78
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و قدرة المرؤوس علي طرح أكثر من خلال فترة زمنية قصيرة	15.80	16	.467
3-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و امتلاك المرؤوس مهارات النقاش والحوار و القدرة علي اعطاء كلمات تتفق مع المعني المراد التعبير عنه	26.50	16	.047

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معظم قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن مناخ العمل والظروف المحيطة والطلاقة.

من بيانات الجداول رقم (10) و (11) و (12) و (13) نجد أن معظم قيم مربع كاي بمستوي معنوية أكبر من

5% وبذلك نقبل فرض العدم القائل بعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين وبعد الطلاقة

الفرضية الفرعية الرابعة : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين القدرة علي حل المشكلات بمستوي معنوية 5%.

يمكن صياغة هذه الفرضية كالآتي:

فرض العدم : لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين و القدرة علي حل المشكلات.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين والقدرة علي حل المشكلات.

ولاختبار الدلالة الاحصائية لهذه الفرضية تم اختبار العلاقة بين العبارات المرتبطة بالفرضية باستخدام مربع كاي كالآتي:

1- رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والقدرة علي حل المشكلات.

جدول رقم (14) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والقدرة علي حل المشكلات

الرقم	العلاقة	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و محاولة المرؤوس اكتشاف المشاكل وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بها قبل اتخاذ القرار	23.31	16	.029

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل في المنظمة والقدرة علي حل المشكلات.

2- رضا المرؤوس عن علاقته بزملاء العمل والقدرة علي حل المشكلات

جدول رقم (15) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و القدرة علي حل المشكلات

الرقم	العلاقة	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و محاولة المرؤوس اكتشاف المشاكل وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بها قبل اتخاذ القرار	30.29	16	.017

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.



يشير الجدول أعلاه اليا أن قيمة مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل و القدرة علي حل المشكلات.

3- رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والقدرة علي حل المشكلات

جدول رقم (16) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والقدرة علي حل المشكلات

الرقم	العلاقة	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و محاولة المرؤوس اكتشاف المشاكل وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بها قبل اتخاذ القرار	28.60	16	.027

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والقدرة علي حل المشكلات.

5- رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و القدرة علي حل المشكلات.

جدول رقم (17): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و القدرة علي حل المشكلات

الرقم	العلاقة	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و محاولة اكتشاف المشاكل وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بها قبل اتخاذ القرار	19.53	16	.242

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبذلك لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن مناخ العمل والظروف المحيطة والقدرة علي حل المشكلات .

من الجداول رقم (14) و (15) و (16) و (17) نجد ان معظم قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية اقل من 5% وبالتالي يمكن القول ان هنالد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والقدرة علي حل المشكلات .



من الجدول رقم (2) وحتي الجدول رقم (17) نجد أن اغلب قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و السلوك الابداعي .

النتائج:-

- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و بعد الأصالة .
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبعد المرونة .
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بين الرضا الوظيفي وبعد الطلاقة .
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبعد القدرة علي حل المشكلات
- زملاء العمل لهم تأثير كبير علي أفكار الفرد ووجهات نظره ومواقفه.
- مناخ العمل والطروف المحيطة تؤثر علي قدرة الفرد علي حل المشكلات .
- رضا الفرد عن عمله يجعل الفرد له القدرة علي التفكير في اكثر من حل للمشاكل التي تواجهه.

التوصيات :-

- الاهتمام بالعاملين المبدعين في مجال العمل وتنمية قدراتهم الابداعية وتشجيعهم لإبراز أفضل ما لديهم ومكافأتهم ماديا ومعنويا.
- العمل علي رفع مستوي الرضا الوظيفي لما له من أثر علي مستوي السلوك الابداعي .
- توفير بيئة عمل مريحة وجاذبة تسهم في تعزيز شعور العاملين الايجابي نحو منظماتهم .
- تشجيع التجديد والابتكار وتجريب اساليب العمل الجديدة وسط العاملين .
- تشجيع العاملين علي ابداء وجهات نظرهم في أساليب العمل وتقديم أفكارهم ومقترحاتهم من أجل وضع حلول جديده للمشاكل المتعلقة بها .
- حفز العاملين المبدعين ماديا ومعنويا والاعلان عنهم حتي يكونوا قدوه يحتذي بها وسط العاملين .
- تشجيع المبادرات الفردية للعاملين ومساعدتهم علي تطوير نقاط القوة لديهم .
- الاهتمام برضا الفرد عن عمله لما له من أثر علي الفرد والمنظمة و بتوفير مناخ العمل المعافي وبيئة عمل مريحه للعامل لما يلعبه من دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين .
- اختبار أثر عوامل اخري مثل العدالة التنظيمية وبيئة العمل الداخلية علي السلوك الابداعي و تطبيق الدراسة في قطاعات اخري



المراجع:

1- أبوالكشك , محمد نايف (2006م) , الادارة المدرسية المعاصرة ,عمان : دار جرير للنشر.

2- الصيرفي,محمد عبدالفتاح (2004م) ,الادارة الرائدة ط2 ,عمان :دار صفاء للنشر والتوزيع.

3- العطية ,ماجدة (2003م) ,سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة ط1, عمان :دار الشروق للنشر والتوزيع.

4- السميري,حامد(2003م) ,العوامل المؤثرة علي الابداع في المنظمات العامة دراسة ميدانية علي المنظمات العامة في محافظة جده,رسالة ماجستير ,جامعة الملك عبد العزيز .

5- جواد , شوقي ناجي (2010م), السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ط3, عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .

6- نعساني , عبدالمحسن (2008م) , اختبار أثر أبعاد القيادة التحويلية في الابداع الاداري , مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية , المجلد (30) , العدد (1) .

7- Zhou,Q,Hirst,G,Shipton (2012),Context matter : Combined Influence of participation and intellectual stimulation on the promotion focus –employee creativity relationship , Journal of organizational behavior ,vol (33)

8- Solmaz ,M @Indra,D , (2013) . Employees creative behavior :The role of organizational climate in malysian smes, International Journal of business and management ,vol (8) , no (5).

